

国有企业人才管理与激励方式初探

张泽洪

贵州盘江民爆有限公司 贵州贵阳

【摘要】在中国共产党成立一百周年之际，我国经济面临着新的发展契机。如何能够迎合时代机会，加快建设世界人才中心和创新高地，推动国家经济发展是国有企业需要面临的难题。国有企业需要通过人才管理工作，培养高素质人才，以创新为驱动力，增强企业竞争力。本文深入探究当今国有企业人才培养管理和激励方式的现状，并针对性的提出了几点建议。国有企业应该高度重视人才管理，将人才培养纳入公司战略地位。在绩效考核、激励等方面做好配套制度，形成系统化人才管理工作，推动创新型高等人才队伍建设。

【关键词】新时代改革；国有企业；人才管理

Talent management and motivation in state-owned enterprises

Zehong Zhang

Guizhou Panjiang Civil Explosive Co., Ltd., Guizhou, Guiyang

【Abstract】 On the occasion of the 100th anniversary of the founding of the Communist Party of China, China's economy is facing a new opportunity for development. How to meet the opportunities of the Times, speed up the construction of the world's talent center and Innovation Plateau, and promote national economic development is a difficult problem that state-owned enterprises need to face. State-owned enterprises need to train high-quality talents through talent management, take innovation as the driving force, and enhance the competitiveness of enterprises. This paper probes into the current situation of talent cultivation management and motivation in state-owned enterprises, and puts forward some suggestions. State-owned enterprises should attach great importance to talent management and bring talent training into strategic position. In the performance appraisal, incentives and other aspects to do a good job supporting the system, the formation of systematic talent management, and promote the construction of innovative higher talent.

【Keywords】 New Era Reform; State-Owned Enterprises; Talent Management

引言

创新是国家发展的根本动力，人才是国家发展的基础。在推动经济建设的过程中，以知识作为出发点，重视对创新型人才培养。在新时代发展浪潮之下，国有企业需要发挥好自身职能。在人才管理的过程中，响应国家的号召。通过引进人才，培养高素质的队伍，为国家人才强国目标建设添砖加力。而人才管理作为企业的人才培养的保障，需要适应时代发展，做好本职工作。在当今全球化的竞争格局之下，企业也在面临着竞争和转型的压力。国有企业在发展的过程中做大做强，兼具历史的重要使

命，必然需要在发展的过程中，从资本、技术、管理等方面采取相应的方式，激发员工的积极性、主动性和创造性。在近两年我国的政策指导下，有更多的非上市公司，开始尝试用更多元的方法激励员工，建立员工持股等中长期激励的机制，将员工的利益和公司的利益绑定在一起。企业与员工共进退。有效地提升公司的工作效率^[1]。

1 国有企业人才管理的改革要素

1.1 国际化因素

国家与国家竞争本质是科技实力之间竞争。当今世界发展过程中，国际化脚步不断加快，。细微

的事件都能够通过网络全流通。由于我国与其他国家的竞争日益加剧，导致在双方竞争的时候，更加注重科技实力。需要以科技为依托，以人才为根本，使国家竞争力不断提升。当今世界有一体化的趋势，国有企业想要参与国际市场竞争，不能够单纯的依靠成本战，需要让自身竞争实力增强，响应国际化的竞争需求。

1.2 企业自身发展因素

经过几十年的发展，国有企业所取得的成就辉煌。但是也有局限性，直到今天国有企业的发展仍然还有着非常大的进步空间，应该以新时代的发展需求为主，应该遵循高质量发展方式。在传统的国有企业人才管理的过程中，更加注重人才的实践能力。先进的管理理念指导人力资源工作开展，让企业能够步入快车道，平稳运行。当今市场化的背景之下，想要实现竞争力提升，须有科技实力支撑。因此需要吸引人才，培养人才，建设高水平人才队伍。

1.3 员工个体现实因素

时代发展、社会变迁、体制改革都是社会对个体的要求。在当今我国发展过程中，也遇到了产业结构调整、产业升级的问题。每个员工的发展过程都有自身发展要求。国有企业核心骨干对企业的发展至关重要。甚至部分有高技术的员工可以直接影响企业的发展方向。因此在人才管理的过程中，要做好选人、用人、留人等要求，为企业发现人才、储备人才。

2 国有企业人才管理的现状

2.1 人才管理意识淡薄

目前我国大多数国有企业在管理的过程中，管理者一般是行政命令任命的。原本的管理方式仍然延续。在当今企业人才管理的时候，管理的理念与管理的方法都与市场双脱节，导致国有企业人事管理制度与薪酬制度脱轨，无法调动员工积极性，发挥出员工的主观能动性。人力资源开发程度较为弱，不利于企业长远发展。造成企业活力不足，竞争力下降，而且在市场竞争中经常处于落后局面。

2.2 强化管理，轻视开发

大多数国有企业，在管理的过程中更加强调管理，而忽视人才开发。在管理的过程中仍然遵循传统的管理方式，依据于之前的管理经验，缺乏开发

的勇气。容易造成求稳怕乱的情况。缺乏长远的人力资源培养。广大员工对自身的发展诉求也不明确，与企业的联系不强，容易造成人才流失。

2.3 人才培养模式落后

目前许多的国有企业在发展的过程中，对于员工的培训没有引起足够的重视。而且培训的方式也过于单调，对于人才的培养力度不够。许多的培训也流于形式，造成走过场等行为。没有切实能够帮助员工提升能力。国有企业为了自身的发展，也应该重视员工的培训，通过改变培训方式，让员工与企业发展相联系，形成针对性的培训计划，并且有针对性的实施。

2.4 激励机制不足

目前我国的国有企业发展已经逐渐的成熟，分工明确，员工只需要按照上级规定的任务完成工作即可，业务的内容较为单一。激励机制也较为薄弱，现如今的激励机制还处于探索的阶段。激励考核方式都还没有完全确定下来。激励机制不健全，对于人才的吸引力不足，通过创新性的解决方式，改变国有企业内部分配机制，激起员工主观能动性^[2]。

3 加强国有企业人才管理的措施

3.1 提升人才管理的战略地位

国有企业经过多年的发展。已经有了较多发展经验。国有企业多年来一直将产值和利润作为主要的发展目标，但对于人才的培养始终是处于较为落后的局面。在新时代的发展过程中，我们要将人才管理放到首要地位。国有企业需要在发展的过程中审时度势，将人力资源提升到战略地位中，抓重点；根据企业的发展方向灵活调整发展计划，让近、中、长期都能够得到健康调控。针对人力资源进行合理的规划，将人力资源的作用发挥到最大，有效的吸引人才，在市场竞争中取得领先的身位。

3.2 形成创新型的人才培养方式

在培养人才的过程中，我们要形成创新型的人才培养方式、首先需要重视以人为本的科学发展观，嗯，引进、培养、用好人才；发展广大人民的根本利益为落脚点。人是发展的根本动力。企业主动承担管理责任。国有企业是人的组合体，企业内部的一切行为都是由人来实施，所以需要形成创新人才培养方式；在人才管理的过程中，以人为本作为指导思想。通过引荐人才、招聘人才等各种方式，拓

宽人才的培养途径，从社会中吸取优秀人才。可以适当采取淘汰制，不拘一格，让人才发挥出自身的能力，体现人才的价值，摒弃过去人才培养理念。

3.3 绩效考核合理

虽然我们一直在谈如何培养人才，但是我们也要注重落实的时候，要靠要通过定性的方法评价人才。绩效考核是企业中的必然手段，也是衡量人才的措施。科学的绩效考核体系有助于企业进行系统化的评定，让有突出工作能力的人才被发现。绩效考核是人力资源的核心部分。绩效管理可以帮助完成考核工作，根据员工的工作量以及员工的工作能力，予科学的评估。这种方式建立信守承诺，相互认同的企业文化。实现人才对于公司的肯定。员工需要按照合同中的内容完成工作，但是企业也要履行制约，为员工提供发展的平台，从而做到企业和人才之间的良好互动，让员工形成对企业的依赖感，从而认同企业文化，留得住人才。长期以往，建设高水平人才队伍。

3.4 提升管理者的素质

首先我们应该考察国有企业的管理者的素质，形成科学合理的管理系统。从源头上形成良好的管控效果，加强人才引进和人才培养工作。由于人才管理专业性较强。在开展管理的过程中，需要吸纳专业管理者，对人才招聘、考核等方面加以监督，形成更为系统科学的评价方式。国有企业人才管理者良好沟通，让各部门之间形成配合。并且对公司内的业务熟悉，针对企业的发展特点，依据相关的人才资源管理战略，为各级业务者提供服务。能够根据公司的发展情况，及时招纳相应的人才，发现员工的潜力，培养人才。从而走出一条国有企业人才管理的新途径。

3.5 建立和完善培训制度，强化企业管理人才培养

现代社会，企业的竞争就是人才之间的竞争，企业要做到吸引人才、用好人才和留住人才的同时，也要根据企业的实际情况，制定相应的计划与目标，自我培养人才，让人才各方面的实力能够保持不断地进步，匹配企业自身的需要。人才竞争是企业竞争的核心。企业管理人员的综合能力对企业管理水平有着决定性的作用。新时期背景下，为了与企业的创新升级以及迅速发展同步，企业管理人员的知

识与技能结构也要不断优化，保证企业管理的水平的专业化与科学化，这样才能胜任企业管理的工作，满足企业对管理人才的需求。因此，企业要根据市场经济以及时代对人才的要求，建立健全企业的培训制度，定期对企业管理人员进行专业化的培训，引导员工在岗位上发挥自己的才能，持续地为企业的管理工作输出效能。如今，大数据环境下，企业管理人员的大数据分析和信息化运营管理能力都要加强，这样才能适应企业的管理工作，提高管理效率。另外，根据企业的业务发展需要，企业管理人员还要具备网络营销管理与新媒体运营管理能力。对复合型人才的需求也对企业的培训提出了更高层次的要求，企业要随着新时代的发展变化不断地更新企业培训的内容，制定配套的培训目标，培养企业发展需要的实践技能型人才。另外，企业的培训课程的制定要将实践经验纳入进来，可以不定期地邀请行业相关的专家学者来企业进行授课，让员工学习他们积累的优秀的企业管理实践经验，提升员工的管理水平与能力。

3.6 打造优秀的企业文化，创造融洽的工作氛围

新时期，企业的凝聚力和竞争力在企业发展中极为重要。打造优秀的企业文化需要企业管理人员学习优秀的经验喝先进的管理方式，增强管理的方法。在知识经济时代下，现代企业需要人才，也要能够留住人才。留住人才其中最关键的因素就是文化认同感与工作氛围的愉悦。所以融洽的工作氛围也是企业管理需要注重的方面。企业管理人员管理员工时要民主，要懂得尊重员工、理解员工，聆听他们的心声，引导他们共同建立一个愉悦的工作氛围。凝聚力强的企业文化和融洽的他们工作氛围有力企业管理人员提高管理能力。

3.7 打开视野，企业管理向国际化迈进

企业管理可以向国际借鉴和学习先进的经济理论和有效的管理途径，拓展企业管理的国际化视野，提升企业管理水平的综合实力。在全球化背景下，企业发展到一定程度，必然要了解国际形势，与国际接轨，企业在发展中要结合自身的发展需求和方向，学习国际先进的企业管理研究方法，优化企业内部控制体系，提高企业内部的管理水平，合理改善企业运作^[3]。

4 国有企业激励方式实施建议

4.1 打造个性化激励机制

企业需要综合自身法人的治理结构以及行业的特点。从公司的文化着手，分析员工的类型，从而在公司的发展过程中，发展出适合企业自身的激励方式，通过使用相应的激励手段，形成针对性的激励机制，避免盲目跟随其他公司的开展方式。激励机制需要符合企业的情况，与企业之间形成良好的配合。

4.2 实行差异化奖励

对于国有企业而言，需要种不同的层级以及类型的员工着手分析其需求和特点。在发展的过程中采取相应的激励方式。因为员工的职责以及业绩是不同的，需要采取差异化的管理，避免使用同样的方式，导致中长期激励变成全员的福利，让整体的发展受挫。对于普通的员工而言，在发展的过程中需要保证物质基础，并且总能不断的完善生涯，提供给员工更多的机会，帮助员工不断的进行激励。对于企业内的高级核心人才，需要让他们在发展的过程中与企业共同承担风险，利用利润发挥他们的主动性，留住人才，使企业在发展的过程中能够良好的面对外来的风险。长期的激励对于员工而言有着特殊的意义，他们能够感受到公司的温暖，了解到公司与他们发展之间的联系，从而形成良好的工作态度。

4.3 强化约束

中长期激励必须在公平的内部考核之中。尤其是对于激励的对象，企业需要制定合理的路线，以企业和个人的业绩目标作为出发，将激励对象与企业的贡献度以及激励水平联系起来，保障激励的兑现。企业公平原则至关重要，通过公平原则，能够让员工对企业肯定，如果在工作的过程中人，员工感受考核不公平，必然会导致工作积极性降低。而长期激励更加注重增量导向，需要对激励对象的业绩充分的考核，才能够有效地激发其工作积极性^[4]。

5 结语

在中国共产党成立将近 100 周年的日子，我国

的我国取得了辉煌的经济成就。国有企业作为我国经济的领头羊，需要重视人才培养的工作。通过培养人才、团结人才、引领人才、成就人才，让人才能切实发挥，全面贯彻新时代人才新理念战略措施，加快建设重要人才中心和创新高地，成为世界经济引擎。不断的深化人才发展机制改革，为国家的发展储备后续人才。国有企业需要做好人才管理工作，在企业的发展过程中以科技作为主导，通过留住人才、发展人才、培养人才等各类方式，提升企业的核心竞争力，为企业的后续发展奠定基础，形成可持续发展。

参考文献

- [1] 谭印.国有企业人才管理工作新思考[J].人才资源开发,2022(03):91-92.
- [2] 肖庆.国有企业人才管理中的问题分析及应对策略[J].人力资源,2020(18):1-3.
- [3] 王莹.国有企业人才管理中的问题分析及应对策略[J].中外企业家,2020(20):90.
- [4] 田爽.国有企业人才管理与激励方式初探[J].人才资源开发,2019(12):93-94.

收稿日期: 2022 年 3 月 18 日

出刊日期: 2022 年 5 月 25 日

引用本文: 张泽洪, 国有企业人才管理与激励方式初探[J]. 现代工商管理, 2022, 2(1):40-43
DOI: 10.12208/j.jmba.20220011

检索信息: RCCSE 权威核心学术期刊数据库、中国知网 (CNKI Scholar)、万方数据 (WANFANG DATA)、Google Scholar 等数据库收录期刊

版权声明: ©2022 作者与开放获取期刊研究中心 (OAJRC) 所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS